

Généralités

Le Code de conduite d'Intervest établit clairement quels principes, normes et valeurs sont déterminants lorsque nous effectuons notre travail. Chacun au sein de notre organisation est supposé connaître le Code de conduite et est dans l'obligation de s'y conformer.

Nous attachons beaucoup d'importance au fait que les collaborateurs et tiers puissent déclarer de façon appropriée et en toute sécurité d'éventuelles présomptions de violation de notre Code de conduite.

Intervest a donc élaboré cette procédure pour permettre aux collaborateurs de notifier des irrégularités sans crainte de représailles, et afin qu'un mode opératoire uniforme soit appliqué pour les constatations.

Portée

Cette procédure se rapporte à des présomptions basées sur les motifs fondés suivants :

- comportement indésirable, harcèlement moral et violence au travail ;
- corruption, pots-de-vin, chantage et autres infractions (délits) ;
- violation de la loi et de la législation ;
- contournement intentionnel des procédures internes et de la législation ;
- information intentionnellement erronée ou illégale des parties intéressées ;
- infractions intentionnelles relatives à la sécurité informatique ;
- dissimulation, destruction ou manipulation intentionnelle d'informations concernant des faits pouvant nuire à Intervest ;
- négociation intentionnelle d'actions durant les périodes « fermées » ;
- autres pratiques déloyales ou contraires à l'éthique...

Intervest prend toutes les notifications d'irrégularités (supposées) au sérieux. Celles-ci seront traitées impartialement et correctement et dans – la mesure du possible – tenues secrètes, à moins qu'il en ait été convenu autrement.

Procédure

1. Point de contact

- a) En cas de situation relevant de cette procédure de notification, le collaborateur doit la notifier immédiatement au conseiller en prévention d'Intervest
- b) Si toutefois, pour quelque raison que ce soit, il n'est pas possible d'effectuer la notification au conseiller en prévention, le membre du personnel doit s'adresser directement au compliance officer.
- c) Si la constatation porte sur un membre du conseil de direction, il peut directement s'adresser au président du comité d'audit et des risques.
- d) Le conseiller en prévention qui a été informé de certaines irrégularités (présumées) a le devoir de les communiquer immédiatement au compliance officer.
- e) Les relations d'affaires (freelances, fournisseurs...) doivent s'adresser directement au compliance officer.

2. Investigations

Chaque notification est enregistrée dans un registre de notifications mentionnant la date de la notification, le nom du déclarant, le genre d'infraction et – plus tard – la façon dont l'affaire a été traitée. Ce registre est conservé dans un dossier sécurisé auquel seules les personnes autorisées ont accès.

Les personnes (collaborateurs ou tiers) qui ont exprimé des préoccupations seront informées de qui traitera le dossier et si leur aide est encore requise. Les déclarants recevront, dans la mesure du possible, un feed-back, sans faire préjudice à toutes les dispositions légales (comme la législation sur la confidentialité et autres secrets professionnels).

Le compliance officer - ou, le cas échéant, le président du comité d'audit et des risques - est, à côté des dirigeants pertinents, le responsable qui doit initier et contrôler toutes les investigations relatives à d'éventuels abus résultant de cette procédure de notification.

3. Protection

L'existence éventuelle d'un abus ainsi que l'identité du déclarant seront, dans la mesure du possible, traitées de façon confidentielle. En tous les cas, l'identité du déclarant ne sera pas communiquée sans autorisation préalable.

S'il est nécessaire de dévoiler l'identité du déclarant pour régler le dossier (par exemple lors de procédures judiciaires), un dialogue sera engagé avec celui-ci concernant la marche à suivre.

Les déclarants sont supposés faire leurs notifications de bonne foi. Aucune forme d'intimidation, de représailles ou quelque autre forme de revanche ne sera tolérée envers une personne ayant manifesté une sincère préoccupation.

La notification ne pourra en aucun cas avoir une influence négative sur son fonctionnement au sein de l'organisation.

4. Contact

Conseiller en prévention : Aimee.VanOngevalle@intervest.be

Compliance officer : Kevin.Degreef@intervest.be

Président du comité d'audit et des risques : Marleen Willekens

Point de contact externe

Pour les infractions de nature psychosociale – telles que violence, harcèlement moral et comportement indésirable sur le lieu de travail – qui, pour quelque raison que ce soit, ne peuvent pas faire l'objet d'une notification en interne, les collaborateurs peuvent aussi s'adresser aux personnes externes suivantes :

Personne de confiance : veronique.willems@mensura.be

Médecin du travail : Philippe.Landtmeters@mensura.be